ESTIMATES

Canadian Human Rights Tribunal

2001-2002
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before 1 March.

Part III – Departmental Expenditure Plans which is divided into two components:

(1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before 31 March and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

(2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
the Minister of Public Works and Government Services, 2001

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing (PWGSC)
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: 1-800-635-7943
Internet site: http://publications.pwgsc.gc.ca

Catalogue No. BT31-2/2002-III-104

ISBN 0-660-61526-6

101-05592/

Canadian Human Rights Tribunal

2001-2002 Estimates

Report on Plans and Priorities

The Honourable A. Anne McLellan
Minister of Justice and
Attorney General of Canada

Table of Contents

Section I: Messages 1
1.1 Chairperson's Message 1
1.2 Management Representation 2

Section II: Departmental Overview 3
2.1 What's New 3
2.2 Mandate, Roles and Responsibilities 7
2.3 Program Objectives 9
2.4 Planning Context 9
2.5 Departmental Planned Spending 10

Section III: Departmental Plans, Results, Activities and Resources 11
3.1 Business Line Details 11
3.2 Key Results Commitments, Planned Results, Related Activities and Resources 14

Section IV: Financial Information 15

Section V: Other Information 17
5.1 Contacts for Further Information and Web Sites 17
5.2 Legislation and Associated Regulations Administered 17
5.3 Statutory Annual Reports and Other Departmental Reports 17

Section I: Messages

1.1 Chairperson's Message

This has been a year marked by a number of significant developments for the Canadian Human Rights Tribunal. On the positive side, the attention paid to the training of members of the Tribunal, as well as the experience gained by members as a result of the smaller size of the Tribunal, has begun to produce measurable results. Over the last 12 months, the Tribunal process has become faster and more efficient. At the same time, there has been a significant increase in the number of Tribunal decisions upheld by the Federal Court of Canada.

Not all of the developments of the last year have been positive. In November, Madam Justice Tremblay-Lamer of the Trial Division of the Federal Court found that certain provisions of the *Canadian Human Rights Act,* as they relate to the Canadian Human Rights Tribunal, were insufficient to provide the Tribunal with the necessary degree of institutional independence. This brought a halt, not only to the pay equity dispute involving Bell Canada and its employees, but also to a number of other hearings. The courts have frequently noted that there is a compelling public interest in having complaints of discrimination dealt with in a timely fashion. Unfortunately, given the current state of affairs, the Canadian Human Rights Tribunal will be unable to provide such a level of service in the foreseeable future.

This is the third time that the Canadian Human Rights Tribunal has been found to lack the institutional independence necessary to provide Canadians involved in the human rights process with fair and impartial hearings,[1] and the second such decision in less than three years. Three different statutory schemes have now been found to provide inadequate guarantees of institutional independence. These deficiencies can only serve to undermine the credibility of the Canadian Human Rights Tribunal, and to bring the administration of the human rights process at the federal level into disrepute. Canadians are entitled to have human rights complaints in which they may be involved dealt with by an institutionally fair and impartial Tribunal. The only way to ensure that objective is met quickly, and with certainty, is through legislative action.

Anne Mactavish

---

[1] See *MacBain v. C.H.R.C.*, [1985] 1 F.C. 856, *Bell Canada v. Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada et al.*, [1998] 3 F.C. 244 (F.C.T.D.) (per McGillis J.), and the decision of Tremblay-Lamer J. in *Bell Canada v. CTEA, Femmes Action and Canadian Human Rights Commission,* Docket T-890-99, November 2, 2000.

1.2 Management Representation

Report on Plans and Priorities 2001–2002

I submit, for tabling in Parliament, the 2001–2002 Report on Plans and Priorities (RPP) for the Canadian Human Rights Tribunal.

To the best of my knowledge, the information:

- Accurately portrays the mandate, plans, priorities, strategies and planned results of the organization.
- Is consistent with the disclosure principles contained in the *Guidelines for Preparing a Report on Plans and Priorities*.
- Is comprehensive and accurate.
- Is based on sound underlying departmental information and management systems.

I am satisfied as to the quality assurance processes and procedures used for the RPP's production.

The Planning and Reporting Accountability Structure on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.

Name:

Date: February 23, 2001

Section II: Departmental Overview

2.1 What's New

Expanded Workload

In 2000, 73 new cases were referred to the Tribunal, compared with an average of 25 cases per year over the previous five years. Year 2000 marks the most new Tribunals constituted since the Canadian Human Rights Tribunal (CHRT) came into existence in 1978.

Why such an increase? The Canadian Human Rights Commission (CHRC) appears to have taken a modified approach in referring cases to the Tribunal. We understand that the Commission has reexamined the interpretation of section 49(1) of the *Canadian Human Rights Act* (CHRA): "if the Commission is satisfied that, having regard to all the circumstances of the complaint, an inquiry is warranted," it may refer the complaint to be fully adjudicated. The result is that the CHRC appears to be more open in its approach to refer complaints to the Tribunal. In addition, comments in the La Forest Report also have been a factor in sending more cases to Tribunal.

Another factor that might have prompted an increase in the number of cases being referred by the Commission was the Supreme Court of Canada's deliberation in the case of *Blencoe v. BC (Human Rights Commission)*. In this case, the question arose as to whether respondents in human rights matters have a constitutional right to a speedy hearing. For most of 2000, human rights commissions in Canada were anticipating the Court's verdict on this question with trepidation, and general concerns existed as to the impact the decision would have on the length of time permitted for complaint processing. Ultimately, however, the Supreme Court did not recognize a constitutional right in this context in its decision rendered in October.

There has also been an increase in the number of disability cases referred to and heard by the Tribunal. With the recent Supreme Court rulings on disability cases and the amendments to the CHRA in 1998 on the duty to accommodate, the law on employers' obligations to meet the needs of people with disabilities has to be re-evaluated. We therefore expect to see more disability cases being referred to the Tribunal. Moreover, some disability cases are much less likely to settle than other cases because of uncertainty concerning the competing requirements of the law and the need to ensure public safety in some jobs, for example, in public transportation.

Increased workload has and will continue to put pressure on the Tribunal's resources. Management is reviewing the current composition of the Tribunal, with a view to maximizing the effectiveness of the configuration of full- and part-time members. Perhaps having more full-time members would help to maintain the quality of service our clients have come to expect. Based on information received from the Commission we

anticipate that, on average, 100 new cases will be referred to the Tribunal for hearing each year.

Review of the Act

In April 1999, the Minister of Justice established a panel of human rights experts to review the roles of the Commission and the Tribunal and the provisions of the Act to improve the process for resolving human rights disputes. In June 2000, the *Canadian Human Rights Act* Review Panel, chaired by a former Supreme Court Justice, the Honourable Gérard La Forest, released its report on proposed amendments to the CHRA.

While the panel made many recommendations, we will focus only on those recommendations directly affecting the Tribunal. The key recommendation involved direct access to Tribunal adjudication by individual Canadians. According to this recommendation, the CHRC would no longer investigate complaints to determine if a case should be referred to the Tribunal for a hearing. Under the direct access model, complainants would automatically have the right to ask the Tribunal to conduct an inquiry into their allegations, thus bypassing the Commission and the cumbersome investigation process created by the Act. If this recommendation is accepted, the Tribunal's workload will increase to as many as 500 or 600 cases per year. Major changes to the Tribunal's way of doing business would be required, together with a significant increase in resources. Preliminary planning has begun on how to successfully implement the direct access model.

Officials at the Department of Justice are currently reviewing the panel's report. We would expect an announcement advising of the government's intended course of action in response to the La Forest Report in the near future. We further expect, based on the report, that some changes in respect of the Tribunal's role may be made over the next few years. Until the extent of the changes is known, any projections of the Tribunal's activities for the next three years are, at this time, uncertain.

While the long-term effect of the panel's recommendations on the Tribunal is undecided, we do concur with the panel that the current way of ensuring the human rights of Canadians needs some revision. The Tribunal will cooperate with the Department of Justice to provide whatever assistance they may require with this difficult task.

Human rights issues have become much more litigious, sophisticated and complicated over the years and an improved method for resolving human rights disputes is imperative to serve Canadians better. Opinions expressed by human rights advocates, interest groups, academia, everyday citizens and employers are consistent in supporting the panel's recommendations. We believe some purposeful change is required to provide Canadians with a high-quality process to ensure human rights are upheld.

We are honoured that the panel has determined that the Tribunal is the institution best suited to deliver the required improvements. The La Forest panel, supported by many

comments it received from those who use and are familiar with our work, recognized the Tribunal's past work and history and expressed confidence in the Tribunal taking on this additional work while maintaining its record of high-quality and timely service to Canadians.

New Members

Parliamentary amendments to the CHRA in 1998 created a smaller, permanent Tribunal, but our role and obligations to Canadians remain the same. The amendments to the Act were directed at creating a more specialized and expert Tribunal to deal with the increased complexity of the cases that come before it. We are fortunate to have members who have the skill, knowledge and competence to respond to the challenge of ensuring the protection of individual rights in an increasingly complex and diversified society.

Over the next 12 months the three-year terms of all of our existing part-time members will expire. Care will have to be taken to allow for the renewal of Tribunal membership without losing the valuable experience of long-serving members of the Tribunal.

Mediation

The Tribunal suspended its mediation services in the spring of 2000 and is reviewing its policy of offering Tribunal members to act as mediators to settle complaints. Introduced in 1996, mediation has been successful in resolving complaints. We are not so sure that it has been as successful in stopping discrimination or fully meeting the requirements of the statute. The Tribunal has commissioned a review of the mediation program from the perspective of those who have participated in Tribunal-sponsored mediation. If mediation is reintroduced, we expect to implement procedural and policy changes that ensure fairness and equity to all parties while maintaining the integrity and purpose of the CHRA.

Human rights cases that come before the Tribunal may not all be well-suited for mediation. It should be remembered that the CHRC does offer mediation to the parties before cases are referred to the Tribunal: of all the complaints filed with the Commission, only 5 to 8 percent are ultimately referred to the Tribunal for public hearing. Furthermore, mediation may not always serve the public interest: while cases decided by the Tribunal tend to set precedents and have broad social implications, the terms of mediated settlements almost always remain confidential. Therefore, while the individual complainant may be well-served by mediation, others who confront similar conditions may lack similar protections. We believe that the public interest is best served by a process that not only solves individual complaints but also protects and defines the rights of the many. Confidentiality of settlements cannot achieve this goal. Mediation may be restored if it can be done in a way that protects the public interest and addresses the systemic aspects of discrimination.

Federal Court Decision in *CTEA et al. v. Bell Canada*

On November 3, 2000, the Federal Court ruled that two sections of the CHRA were deficient and resulted in an institutional bias and a Tribunal that could not be impartial in deciding human rights cases. The Court ordered that the Bell Canada pay equity Tribunal immediately cease its hearings until the problems created by the two sections identified were corrected. The effects of this decision have been overwhelming. Immediately, another pay equity case, *Public Service Alliance of Canada vs. Canada Post*, was forced to stop, and since then nearly all new cases involving private sector respondents have been adjourned indefinitely unless the decision is overturned or the government makes the requisite amendments to the legislation. Because of the present state of the law, such cases against government departments or agencies will continue.

An appeal of the decision has been filed by the unions involved in the *Bell Canada* case but will not be heard until early spring 2001. Another option is to consider possible amendments to the CHRA to rectify the faults identified by the judge. We feel this is the preferable course of action, as this appeal may not resolve the problem and more appeals may be initiated, further delaying the work of the Tribunal.

Because of the Federal Court decision, the Tribunal will have a backlog of cases for the first time in its history. Of the 100 new cases we expect to be referred to the Tribunal in 2001, 60 percent will involve private sector employers and will not be able to proceed to hearing because of the *Bell Canada* decision. This is unfair both to the complainants and to those who have been accused of discrimination, as everyone should have the right to have disputes decided in a timely manner. The longer it takes to correct the defects in the legislation, the more cases will be held in abeyance. Once the identified problems are resolved, we propose that past and well-experienced members be appointed as temporary members to hear and decide these cases under the temporary members' provisions of the Act. All activities would continue to operate under the authority of the Chairperson of the CHRT. Current members would then be free to carry on with the normal workload of cases, ensuring that no new backlogs are created. Depending on the number of cases in the backlog and appropriate resources, all deferred cases could be heard and decided within 12 to 18 months.

2.2 Mandate, Roles and Responsibilities

The CHRT is a quasi-judicial body created by Parliament to inquire into complaints of discrimination and to decide if particular practices have contravened the CHRA. Only the Tribunal may legally decide if there has been a discriminatory practice.

Figure 1: Tribunal Organization Chart

The Tribunal holds public hearings to inquire into complaints of discrimination. Based on (often conflicting) evidence and the law, it determines whether discrimination has occurred. If it has, the Tribunal decides on the appropriate remedy to prevent future discrimination and to compensate the victim of the discriminatory practice.

The vast majority of discriminatory acts are not malicious. Most problems arise from long-standing systemic practices, legitimate concerns of the employer, or conflicting interpretations of the statutes and precedents. As highlighted in the Auditor General's report in September 1998, very few cases are clear-cut, and the evidentiary and legal issues are extremely complex. As a result, the Tribunal's members frequently put in long hours analysing evidence and the law before reaching their conclusions.

The Tribunal may only inquire into complaints referred to it by the CHRC, usually after a full investigation by the Commission. The Commission resolves most cases without the Tribunal's intervention. Cases referred to the Tribunal generally involve complicated legal issues, new human rights issues, unexplored areas of discrimination, or multifaceted evidentiary complaints that must be heard under oath.

The Tribunal is not an advocate; that is the role of the Commission. The Tribunal has a statutory mandate to apply the CHRA based on the evidence presented and on current case law. Tribunal decisions may be reviewed by the Federal Court of Canada.

In 1996, with the proclamation of the *Employment Equity Act* (EEA), the Tribunal's responsibilities were expanded. As well as being the Canadian Human Rights Tribunal, it also serves as the Employment Equity Review Tribunal. In 2000, the new Tribunal received its first three applications for a hearing. Two applications were received from employers and one was received from the CHRC. While the Tribunal is permitted to issue rules of procedure for the operation of this new Tribunal, we have delayed issuing any

rules until a few hearings have taken place to better understand the needs of the parties and how the Tribunal should function. In the interim, the Tribunal has issued a guide, Guide to the Operations of the Employment Equity Tribunal to the parties to assist them in their preparation for a hearing. To date, the guide appears to meet the needs of the parties.

The CHRT consists of two sections: the members and the Registry. The Tribunal comprises up to 13 part-time members, who are appointed by the Governor in Council (GIC), and a Chairperson and Vice-Chairperson, who by statute must be full-time members. The backgrounds of members vary but most have legal training and all must have experience, expertise, interest and sensitivity in human rights issues. The Registry provides full administrative support services to the members and is responsible for planning and organizing the hearing process.

The Tribunal deals with matters concerning employment or the provision of goods, services, facilities or accommodation. The CHRA makes it illegal for anyone to discriminate against any individual or group on the grounds of:

- race
- national or ethnic origin
- colour
- religion
- age
- sex (including pregnancy)
- family status
- marital status
- disability
- conviction for an offence for which a pardon has been granted
- sexual orientation

The Tribunal's jurisdiction covers matters that come within the legislative authority of the Parliament of Canada, including federal government departments and agencies, as well as banks, airlines and other federally regulated employers and providers of goods, services, facilities and accommodation. In employment equity matters, the EEA applies only to employers with more than 100 employees.

The Tribunal's decisions must be (and must be seen to be) independent and impartial, offering fair process to all parties. Tribunal members make decisions solely on the merits of individual complaints and on evidence presented at the hearing.

The Registry's activities are entirely separate from the adjudication process. The Registry is accountable for the resources allocated by Parliament. It plans and arranges hearings, acts as a liaison between the parties and members, and gives members the administrative support they need to carry out their duties. It must provide high-quality, effective services to the Canadian public.

To control costs while maintaining services, the Registry regularly monitors and adjusts its procedures and practices, for example the introduction of case planning questionnaires as discussed later in this report. At the same time, it has to deal with variations, not only in the number of cases but in their substance, as some are highly complex and require hearings in different locations. The Registry has no control over the number, location or duration of hearings. Providing high-quality support services while staying within a fixed budget is often a challenge under such circumstances.

2.3 Program Objectives

The members' objective is to interpret, apply and define the human rights of Canadians, in accordance with the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act*, through properly conducted hearings and fair decisions.

The Registry's objective is to support the Tribunal in its operations, to help ensure its independence and impartiality, and to create a positive and workable environment in which members can fulfil their responsibilities.

New Initiatives in 2001

The Tribunal has begun the following initiatives for the upcoming year:

- training opportunities for new members appointed in 2001
- steps to maintain timeliness
- technological assessments to improve public access to the Tribunal
- planning for an expanded workload

2.4 Planning Context

With the recent decision of the Federal Court and the La Forest Panel recommendations, any long-term planning is very difficult. The decision of the Court has immediate implications for the Tribunal's work, while the La Forest Panel has more long-term implications. Consequently, the Tribunal will continue to operate as usual until these matters, which are beyond the control of the Tribunal, are resolved through the courts and Parliament. Our main objective will be the same, to provide Canadians with the best possible service in the fair and impartial adjudication of human rights disputes.

2.5 Departmental Planned Spending

Table 2.1 Departmental Planned Spending

($ thousands)	Forecast Spending 2000–2001	**Planned Spending 2001–2002**	Planned Spending 2002–2003*	Planned Spending 2003–2004*
Budgetary Main Estimates (gross)	3,527	**2,860**	2,060	2,060
Non-budgetary Main Estimates (gross)	-	-	-	-
Less: Respendable Revenue	-	-	-	-
Total Main Estimates	3,527	**2,860**	2,060	2,060
Adjustments	157	-	-	-
Net Planned Spending	3,684	**2,860**	2,060	2,060
Less: Non-respendable Revenue	-	-	-	-
Plus: Cost of services received without charge	488	**488**	488	488
Net Cost of Program	4,172	**3,348**	2,548	2,548
Full-Time Equivalents	17	**17**	17	17

* In 2002–2003 and 2003–2004, the decrease in planned spending is attributable to the fact that planned spending has not been approved for pay equity cases.

Section III: Departmental Plans, Results, Activities and Resources

3.1 Business Line Details

Business Line Objective

To ensure the equitable application of the CHRA and the EEA through the conduct of fair and efficient public hearings.

Business Line Description: Public Hearings

Public Hearings provides a range of services, which includes inquiring into complaints of discrimination and determining if there has been a contravention of the acts, as well as maintaining the Registry, which creates the best possible environment for the Tribunal members to conduct hearings throughout Canada by providing the necessary administrative and ongoing support. The Registry plans and organizes the hearings and provides members with a proper hearing environment.

As noted above, the Tribunal has one business line objective — to conduct public hearings and render decisions. We have found that, with fewer members than before the 1998 amendments, the Tribunal is able to deliver a more consistent and timely adjudication process. Our two full-time members (Chairperson and Vice-Chairperson) now deal with nearly all preliminary matters in a very quick and efficient manner. Once a case has been scheduled and most preliminary matters resolved, the case is turned over to a part-time member who is available on the dates already established. (Note: cases are assigned to part-time members only if the two full-time members are not available.) The processing of preliminary matters has proven to be the best use of our resources while at the same time meeting the needs of the parties. Moreover, with fewer members deciding on preliminary issues, rulings are delivered with minimal delay and are consistent from one case to the next.

The introduction of case planning questionnaires to obtain basic information from each litigant at the beginning of the hearing process has been highly successful in ensuring that hearings are timely, in a way that also takes into consideration the specific and individual needs of the parties. The questionnaires are transmitted to the parties within 7 to 10 days of receipt of a new case from the Commission. We allow the parties 15 days to respond, at which time hearing and disclosure dates are set by the Chairperson. Case planning used to be done through conference calls, which required coordinating many lawyers' schedules to hold a case planning conference call. Because of scheduling conflicts, it was not unusual for two or three months to pass before the call could take place.

Now, any conference calls or preliminary hearings can be scheduled in advance to ensure that no further delays affect the hearing dates. To date, the questionnaires have proven to

be an effective method of improving our scheduling procedures. The main cause for delays in the hearing process has been the unavailability of legal counsel. Normally, counsel request 3 to 4 months to prepare cases for adjudication. Members of the Tribunal could be made available in as little as 7 to 21 days to commence a hearing if the parties were ready to proceed.

In previous reports we have predicted that our average costs per case and per day would decrease with the new Act. Our expectations have been met, as the average cost per day of a case has decreased by some 35 percent.

The Commission has informed us that it anticipates an increased number of referrals to the Tribunal in the range of 100 new cases each year. With a caseload increase of more than 300 percent, the number of hearing days will increase accordingly in the next two to three fiscal years. During 2001–2002, we will monitor the workload increase to assess the effect on our resources.

In the past few years, we have projected an increase in the number of disability cases. Bill S-5, passed by Parliament in 1998, changed the interpretation and application of these types of cases. The increase in disability cases commenced in 2000, rising to 22 from a total of 8 in 1999 and 6 in 1998. With the changes in the legislation in respect of complaints, the Tribunal will be called on to interpret the new standard established by Parliament. In addition, in 1999 the Supreme Court changed the legal test for an employer's defence of *bona fide* occupational requirements (BFOR). In brief, the court eliminated the distinction between direct discrimination and adverse effect discrimination. The Tribunal will be called on to evaluate how these changes will affect future cases related to individual complaints involving disability, religion and other grounds. Since past jurisprudence, which until recently eliminated most disability cases going to Tribunal, is no longer defining these cases, new case law must be developed. The Tribunal is the first important step in this process.

All cases now require the employer to consider reasonable accommodation in cases where BFOR is applicable. This requirement will also add to the Tribunal's caseload of disability-based complaints until a new test is fully explored and applied by tribunals and the courts.

The new Employment Equity Review Tribunal will be monitored over the next fiscal year to determine its effect on Tribunal resources. In 2000, the first three Employment Equity Review Tribunals were requested under the EEA. All three cases are scheduled to be heard early in 2001–2002. Each will be a test case, in terms of interpreting the new statute, evaluating the time required to conduct the new proceedings, and the effect on financial and human resources.

Human rights law continues to take new directions in both complexity and importance to Canadian society. The courts are continually emphasizing the importance of human rights and, to some extent, frustration with the previous process. In the *Bell Canada* decision,

the Federal Court emphasized the very high standards of independence it has set for this Tribunal. Consequently, in reviewing the CHRA and making amendments, the government must be careful to meet the stringent impartiality requirements dictated by the court. Everyone, including the courts, recognizes the unique role of this Tribunal.

Pay Equity Cases

The three major pay equity cases — *Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. Canada Post, Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. the Government of the Northwest Territories,* and *CTEA et al. v. Bell Canada* — have all been part of the Tribunal's caseload for several years, requiring an enormous amount of the Tribunal's time and resources. However, as discussed earlier in section 2.1, What's New on page 3, the Federal Court decision has put a stop to the hearings in the *Bell Canada* case, as well as to the hearings in the *Canada Post* case.

Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. Canada Post is the Tribunal's longest-running case, in hearings since 1993. In 2000, the case sat for 18 days, for a total of 353 hearing days. Before its adjournment in November 2000 pending the outcome of the appeal of the Federal Court decision in *Bell Canada*, the case had proceeded into Reply Evidence. If hearings resume in the spring of 2001, the evidence should be completed in the next fiscal year.

In *CTEA et al. v. Bell Canada*, hearings had just begun in 1999 before they were suspended by the Federal Court decision of November 2000. The case had 38 hearing days in 2000. Depending on the outcome of the appeal of the Federal Court decision, hearings may proceed for a further two to three years.

Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. Government of the Northwest Territories had 47 days of hearings in 2000. Since the case's referral to the Tribunal in 1997, there have been 81 hearing days. The effect of the *Bell Canada* decision will be to stop the hearing after the Commission and the complainant have closed their cases (expected in early 2001). Once the Federal Court of Appeal has ruled on the *Bell Canada* case, the Tribunal will proceed based on the directions and parameters provided by the Court.

Exhibit 1: Public Hearings Expectations

	1998–1999 Actual	1999–2000 Forecast	1999–2000 Actual	2000–2001 Forecast	2000–2001 Actual (as at Jan. 31, 2000)	2001–2002 Estimated
Cases Appointed						
Commission Referrals	20	31	39	48	61	100
Employment Equity Review Tribunals	0	0	0	2	3	10
Total Appointments	20	31	39	50	64	110
Cost per Case ($ thousands)	50	50	50	40	40	40
Hearing Days						
Regular	104	141	141	200	152	300
Pay Equity	45	121	101	225	78	100
Employment Equity Review	0	0	0	20	0	20
Total Hearing Days	149	262	242	445	230	420
Cases Expected to be Resolved Through Mediation	4	10	4	25	7	15
Months to Render a Decision from Conclusion of Hearing	4.5	4.5	4.5	4.0	4.0	3.5
Months to Process a Case from Commission Referral to Rendering of Decision	12	13	12	12	12	10

3.2 Key Results Commitments, Planned Results, Related Activities and Resources

to provide Canadians with:	to be demonstrated by:
a fair, impartial and efficient public inquiry process for enforcement and application of the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act.*	• timeliness of the hearing and decision process. • well-reasoned decisions, consistent with the evidence and the law. • changes to policies, regulation and laws made as a result of the Tribunal's decisions. • application of innovative processes to resolve disputes. • service that is satisfactory to the members, the parties involved and the public. • equity of access. • public awareness and use of Tribunal's public documents.

Section IV: Financial Information

Table 4.1: Net Cost of Program for the Estimates Year

($ thousands)	Total
Net Planned Spending (Gross Budgetary and Non-budgetary Main Estimates plus Adjustments)	2,860
Plus: Services Received without Charge	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	420
Contributions covering employees' share of insurance premiums and costs paid by TBS	68
Workers' compensation coverage provided by Human Resources Development Canada	-
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	-
	488
Less: Non-respendable revenue	-
2001–2002 Net Cost of Program	3,348

Calculations: Employee Benefit Plans — 19.5% of 913,000 = 178,035
Insurance Plans — 7.5% of 913,000 = 68,475

Section V: Other Information

5.1 Contacts for Further Information and Web Site

Michael Glynn
Registrar
Canadian Human Rights Tribunal
473 Albert Street
Suite 900
Ottawa, Ontario
K1A 1J4

Tel: (613) 995-1707
Fax: (613) 995-3484

e-mail: registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Web site: www.chrt-tcdp.gc.ca

5.2 Legislation and Associated Regulations Administered

The federal Minister of Justice is responsible to Parliament for the following Act:
Canadian Human Rights Act (R.S. 1985, c. H–6, as amended)

The federal Minister of Labour is responsible to Parliament for the following Act:
Employment Equity Act (S.C. 1995, c. 44, as amended)

5.3 Statutory Annual Reports and Other Departmental Reports

The following documents can be found on the Tribunal's Web site.

Annual Report (1999)
Report on Plans and Priorities (2000–2001 Estimates)
Rules of Procedure

BUDGET DES DÉPENSES

Tribunal canadien des droits de la personne

Budget des dépenses
2001-2002

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en applications ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables pour les ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2001

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la
poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada (TPSGC)
Ottawa (Canada) K1A 0S9

Téléphone : 1-800-635-7943
Site Internet : http://publications.tpsgc.gc.ca

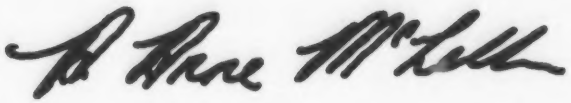
No. de catalogue BT31-2/2002-III-104

ISBN 0-660-61526-6

Tribunal canadien des droits de la personne

Budget des dépenses 2001-2002

Rapport sur les plans et les priorités



L'honorable A. Anne McLellan
Ministre de la Justice
et Procureure générale du Canada

Table des matières

Section I : Messages 1
1.1 Message de la présidente 1
1.2 Déclaration de la direction 2

Section II : Vue d'ensemble du ministère 3
2.1 Nouveautés 3
2.2 Mandat, rôles et responsabilités 7
2.3 Objectifs du programme 9
2.4 Contexte de la planification 10
2.5 Dépenses ministérielles prévues 11

Section III : Plans, résultats, activités et ressources du ministère 13
3.1 Renseignements détaillés sur le secteur d'activité 13
3.2 Principaux engagements en matière de résultats, de résultats escomptés, d'activités et de ressources connexes 17

Section IV : Renseignements financiers 19

Section V : Autres renseignements 21
5.1 Renseignements complémentaires et site Web 21
5.2 Lois et règlements connexes appliqués 21
5.3 Rapports annuels statutaires et autres rapports ministériels 21

Section I : Messages

1.1 Message de la présidente

L'année écoulée a été marquée par un certain nombre d'éléments nouveaux importants pour le Tribunal canadien des droits de la personne. Ainsi, on s'est intéressé à la formation des membres du Tribunal et l'expérience que ceux-ci ont acquise par suite de la réduction de la taille de l'organisme a commencé à produire des résultats mesurables. Au cours des 12 derniers mois, le Tribunal s'est acquitté de son rôle de façon plus rapide et efficace. Par ailleurs, le nombre de ses décisions qui ont été confirmées par la Cour fédérale du Canada a sensiblement augmenté.

Quelques éléments viennent toutefois assombrir le bilan de la dernière année. En novembre, la juge Tremblay-Lamer, de la Section de première instance de la Cour fédérale, a conclu que certaines dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* touchant le Tribunal canadien des droits de la personne étaient insuffisantes pour conférer au Tribunal le degré d'indépendance institutionnelle nécessaire. Ce jugement a eu pour effet de mettre en veilleuse non seulement l'affaire de parité salariale mettant en cause Bell Canada et ses employés, mais aussi un certain nombre d'autres audiences. Les tribunaux d'instance supérieure ont fréquemment fait observer que le public tient particulièrement à ce que les plaintes de discrimination soient réglées rapidement. Malheureusement, dans le contexte actuel, le Tribunal canadien des droits de la personne ne sera pas en mesure d'offrir un tel niveau de service dans un avenir prévisible.

C'est la troisième fois que l'on juge que le Tribunal canadien des droits de la personne n'a pas l'indépendance institutionnelle nécessaire pour assurer aux Canadiens mis en cause dans des affaires relatives aux droits de la personne une audience équitable et impartiale[1]; en fait, il s'agit de la deuxième décision du genre en moins de trois ans. On a jugé à trois reprises que le régime légal en place ne fournissait pas des garanties suffisantes d'indépendance institutionnelle. Ces lacunes ne peuvent que miner la crédibilité du Tribunal et jeter le discrédit sur l'administration de la procédure en matière de droits de la personne à l'échelle fédérale. Les Canadiens ont droit à ce que les plaintes en matière de droits de la personne soient traitées par un tribunal équitable et impartial du point de vue institutionnel. La seule façon d'atteindre cet objectif rapidement, et avec certitude, consiste à prendre des mesures législatives.

Anne Mactavish

---

[1] Voir *MacBain c. CCDP*, [1985] 1 C.F. 856, *Bell Canada c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et autres*, [1998] 3 C.F. 244 (C.F., 1re instance) (juge J. McGillis), et l'arrêt rendu par la juge Tremblay-Lamer dans *Bell Canada c. ACET, Femmes Action et Commission canadienne des droits de la personne*, dossier T-890-99, 2 novembre 2000.

1.2 Déclaration de la direction

Rapport sur les plans et les priorités 2001-2002

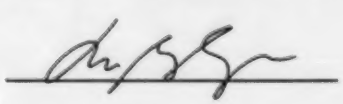
Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2001-2002 du Tribunal canadien des droits de la personne.

À ma connaissance (et sous réserve des observations ci-dessous), les renseignements :

- Décrivent fidèlement le mandat, les plans, les priorités, les stratégies et les résultats clés escomptés de l'organisation.
- Sont conformes aux principes de divulgation de l'information énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et priorités.*
- Sont complets et exacts.
- Sont fondés sur de bons systèmes d'assurance de la qualité qui ont été utilisés pour produire le RPP.

Je suis satisfait des méthodes et procédures d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le RPP.

Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé la structure de planification, de rapport et de responsabilisation (SPRR) sur laquelle s'appuie le document et qui sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

Nom : 

Date : Le 23 février 2001

Section II : Vue d'ensemble du ministère

2.1 Nouveautés

Accroissement de la charge de travail

En 2000, 73 nouvelles affaires ont été renvoyées au Tribunal, comparativement à 25 en moyenne au cours des cinq années précédentes. Il s'agit de l'année où le plus grand nombre de nouvelles instances ont été instituées depuis la création du Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) en 1978.

Qu'est-ce qui explique cet accroissement de la charge de travail? La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) semble avoir modifié son approche en ce qui concerne les renvois au Tribunal. Nous croyons comprendre que la Commission a réexaminé son interprétation du paragraphe 49(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (*LCDP*) : « si elle est convaincue que, compte tenu de toutes les circonstances relatives à [la plainte], l'instruction est justifiée », la Commission peut renvoyer tout le dossier. En conséquence, la CCDP semble être plus disposée à renvoyer des plaintes au Tribunal. Les observations formulées dans le rapport La Forest ont également contribué à l'acheminement d'un plus grand nombre de dossiers vers le Tribunal.

Par ailleurs, il est possible que les délibérations de la Cour suprême du Canada dans l'affaire Blencoe c. C.-B. *(commission des droits de la personne)* aient aussi contribué à l'accroissement du nombre de renvois. Dans *Blencoe*, on s'est demandé si les intimés dans les affaires relatives aux droits de la personne ont droit à une audience expéditive en vertu de la Constitution. Pendant la majeure partie de 2000, les commissions des droits de la personne au Canada ont attendu fébrilement le verdict de la Cour suprême à ce sujet. Elles s'inquiétaient de façon générale des effets que le jugement aurait sur les délais alloués pour le traitement des plaintes. Toutefois, dans le jugement qu'elle a rendu en octobre, la Cour suprême n'a pas reconnu l'existence d'un droit constitutionnel à cet égard.

Le nombre de plaintes fondées sur des déficiences qui ont été soumises au Tribunal et entendues par celui-ci a également augmenté. À la suite des récents arrêts de la Cour suprême dans des affaires relatives à des déficiences et des modifications apportées en 1998 à la *LCDP* relativement à l'obligation d'accommodement, les dispositions législatives traitant des obligations des employeurs par rapport aux besoins des personnes handicapées doivent être réévaluées. Nous prévoyons donc que le Tribunal verra augmenter le nombre d'affaires de ce genre. De plus, certaines affaires portant sur des déficiences sont beaucoup moins susceptibles d'être réglées que d'autres affaires en raison de l'incertitude quant aux exigences législatives contradictoires et de la nécessité

d'assurer la protection du public dans certains secteurs, par exemple celui du transport en commun.

L'accroissement de la charge de travail continuera de grever les ressources du Tribunal. La direction est en train d'examiner la composition actuelle du Tribunal en vue d'en arriver à la répartition la plus efficace possible entre les membres à temps plein et les membres à temps partiel. La nomination d'autres membres à temps plein aiderait peut-être à maintenir le service de qualité auquel s'attendent nos clients. Compte tenu des renseignements que la Commission nous a communiqués, nous prévoyons que le Tribunal sera saisi chaque année d'une centaine de nouveaux cas.

Examen de la Loi

En avril 1999, la ministre de la Justice a annoncé la création d'un comité d'experts en matière de droits de la personne afin de réexaminer les rôles de la Commission et du Tribunal ainsi que les dispositions de la Loi en vue d'améliorer la procédure de règlement des plaintes. En juin 2000, le Comité d'examen de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, présidé par l'honorable Gérard La Forest, ex-juge de la Cour suprême, a présenté son rapport sur les modifications législatives proposées.

Le comité a formulé de nombreuses recommandations, mais nous nous concentrerons sur celles qui touchent directement le Tribunal. La principale recommandation a trait à l'accès direct des Canadiens au Tribunal. Cette recommandation veut que la CCDP n'enquête plus sur les plaintes afin de déterminer s'il y a lieu de les renvoyer au Tribunal en vue d'une audience. Selon le modèle d'accès direct, le plaignant aurait d'office le droit de demander au Tribunal de se pencher sur ses allégations, court-circuitant ainsi la Commission et le lourd processus d'enquête établi par la *Loi*. Si cette recommandation est retenue, le nombre de cas soumis au Tribunal pourrait augmenter de 500 à 600 par année. Il faudrait alors réformer en profondeur le mode de fonctionnement du Tribunal et accroître considérablement ses ressources. La planification préliminaire visant à déterminer les moyens d'implanter avec succès le modèle d'accès direct a été amorcée.

La haute direction du ministère de la Justice se penche actuellement sur le rapport du comité. Nous prévoyons que le gouvernement annoncera sous peu le plan d'action qu'il entend adopter en réponse au rapport La Forest. En outre, compte tenu du rapport, nous nous attendons à ce que le Tribunal fasse l'objet de certaines réformes au cours des prochaines années. Tant que l'on ne connaîtra pas l'ampleur de ces réformes, toutes les prévisions quant aux activités du Tribunal au cours des trois prochaines années sont empreintes d'incertitude.

Même si l'on ne connaît pas les répercussions à long terme des recommandations du comité sur le Tribunal, nous souscrivons à l'opinion du comité que la façon actuelle d'assurer le respect des droits de la personne au Canada doit être révisée dans une

certaine mesure. Le Tribunal collaborera avec le ministère de la Justice en fournissant toute aide nécessaire pour qu'il puisse s'acquitter de cette tâche difficile.

Au fil des ans, les affaires relatives aux droits de la personne sont devenues beaucoup plus controversées et complexes. Aussi est-il impérieux d'améliorer la manière de résoudre les différends de cette nature afin de mieux servir la population canadienne. Les opinions exprimées par les défenseurs des droits de la personne, les groupes d'intérêt, le milieu universitaire, les citoyens ordinaires et les employeurs vont dans le sens des recommandations du comité. Nous croyons qu'une réforme bien raisonnée s'impose pour offrir aux Canadiens un mécanisme de haute qualité garantissant le respect des droits de la personne.

Nous nous réjouissons de ce que le comité ait jugé que le Tribunal était l'institution la mieux placée pour apporter les améliorations nécessaires. Fort des nombreux commentaires que lui ont faits ceux qui connaissent bien notre activité et qui en utilisent le produit, le comité La Forest a reconnu le travail antérieur et les antécédents du Tribunal et s'est dit confiant qu'il puisse assumer cette charge de travail supplémentaire tout en continuant d'offrir aux Canadiens des services de haute qualité en temps opportun.

Nouveaux membres

Les modifications que le législateur a apportées à la *LCDP* en 1998 ont entraîné la création d'un tribunal permanent de plus petite taille; toutefois, le rôle et les obligations du Tribunal envers les Canadiens n'ont pas changé. Les modifications législatives visaient à créer un tribunal plus spécialisé pour instruire les affaires plus complexes qui lui étaient soumises. Nous sommes chanceux de compter sur des membres ayant les compétences et les connaissances voulues pour relever le défi d'assurer la protection des droits individuels dans une société de plus en plus complexe et hétérogène.

Au cours des 12 prochains mois, tous nos membres actuels à temps partiel verront leur mandat triennal expirer. Il faudra prendre soin dans le cadre du renouvellement de la composition du Tribunal de ne pas perdre l'expérience précieuse des membres de longue date.

Médiation

Le Tribunal a cessé d'offrir la médiation au printemps 2000 et est en train de réexaminer sa politique voulant qu'on puisse faire appel aux membres du Tribunal à titre de médiateurs. Instituée en 1996, la médiation a été couronnée de succès dans le sens où elle a permis de résoudre certaines plaintes. Cependant, nous ne sommes pas vraiment certains qu'elle ait permis d'enrayer la discrimination ou de répondre pleinement aux exigences de la *Loi*. Le Tribunal a commandé une étude de son programme de médiation auprès de ceux qui y ont participé. Si nous décidons de réinstituer la médiation, nous comptons apporter certains changements à la politique et à la procédure à cet égard afin

que toutes les parties soient traitées de façon juste et équitable tout en préservant l'intégrité et la raison d'être de la *LCDP*.

Les affaires dont le Tribunal est saisi ne se prêtent peut-être pas toutes à la médiation. Il convient de noter que la CCDP offre la médiation aux parties avant qu'il y ait eu renvoi au Tribunal; or, de toutes les plaintes déposées devant la Commission, seulement 5 à 8 p. 100 sont renvoyées au Tribunal en vue d'une audience publique. Par ailleurs, la médiation ne sert pas toujours l'intérêt public : bien que les décisions du Tribunal aient tendance à créer des précédents et comportent de vastes répercussions sociales, les conditions des règlements conclus par voie de médiation demeurent presque toujours confidentielles. Par conséquent, même si la médiation sert bien l'intérêt du plaignant, d'autres individus qui se trouvent dans des situations semblables ne jouissent peut-être pas du même genre de protection. À notre avis, on sert mieux l'intérêt public grâce à un mécanisme qui résout les plaintes des particuliers tout en protégeant et en définissant les droits de la majorité. En raison du caractère confidentiel des règlements, il est impossible d'atteindre cet objectif. La procédure de médiation pourra être réinstituée si on peut trouver le moyen de protéger l'intérêt public tout en remédiant aux aspects systémiques de la discrimination.

Arrêt de la Cour fédérale dans l'affaire *ACET et autres c. Bell Canada*

Le 3 novembre 2000, la Cour fédérale a jugé que deux articles de la *LCDP* étaient entachés de vice et comportaient un risque de partialité institutionnelle de la part du Tribunal. Elle a ordonné au Tribunal d'interrompre sans tarder ses procédures dans l'affaire de parité salariale mettant en cause Bell Canada, jusqu'à ce que l'on ait remédié aux problèmes que posent les deux articles en question. Cette décision a été lourde de conséquences. Il a fallu aussitôt suspendre les procédures dans une autre affaire de parité salariale (*Alliance de la fonction publique du Canada c. Postes Canada*). Depuis, presque toutes les nouvelles affaires mettant en cause des intimés du secteur privé ont été ajournées *sine die* en attendant que le jugement soit renversé ou que le gouvernement adopte les modifications législatives nécessaires. Compte tenu de l'état actuel de la *Loi*, le Tribunal continuera d'instruire les affaires mettant en cause des ministères ou organismes gouvernementaux.

Les syndicats touchés par l'arrêt *Bell Canada* ont interjeté appel du jugement, mais le pourvoi ne sera entendu qu'au début du printemps 2001. Une autre option consiste à examiner les modifications qui pourraient être apportées à la *LCDP* afin de corriger les lacunes décrites par la juge. Nous croyons qu'il est préférable de procéder ainsi, car il se peut que le pourvoi ne résolve pas le problème, que d'autres appels soient interjetés et que les audiences du Tribunal soient retardées davantage.

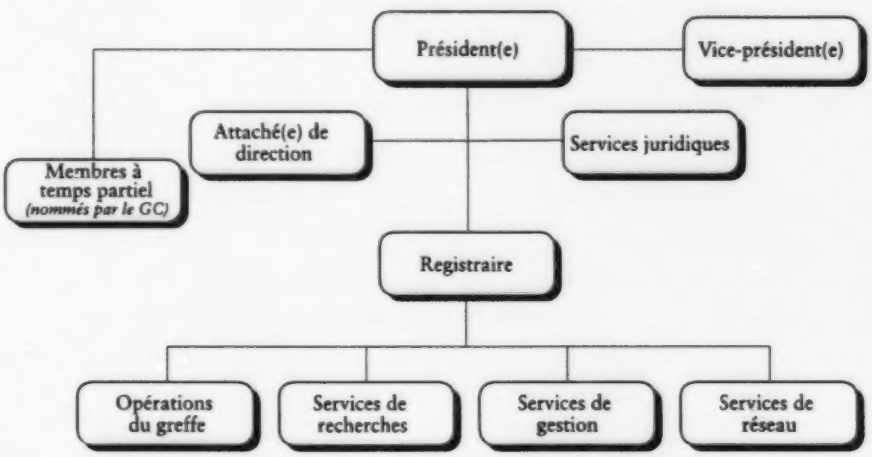
En raison de l'arrêt de la Cour fédérale, le Tribunal fera face à un arriéré pour la première fois de son histoire. Nous prévoyons qu'il sera saisi en 2001 d'une centaine de nouveaux cas, dont 60 p. 100 mettront en cause des employeurs du secteur privé et ne pourront être

entendus en raison de l'arrêt *Bell Canada*. Cette situation est injuste tant pour les plaignants que pour les présumés auteurs des actes discriminatoires, car tous devraient avoir droit à un règlement expéditif. Plus il faudra de temps pour remédier aux lacunes que comporte la *Loi*, plus le nombre d'affaires mises en veilleuse sera élevé. Nous proposons que, une fois les problèmes résolus, l'on nomme à titre provisoire d'anciens membres ayant beaucoup d'expérience pour entendre ces affaires aux termes des dispositions de la *Loi* relatives aux membres nommés à titre provisoire. Toutes les activités continueraient de relever de la présidente du TCDP. Les membres actuels pourraient ainsi s'occuper en toute liberté de la charge de travail courante et veiller à ce qu'aucun arriéré ne s'accumule. Selon le nombre de cas constituant l'arriéré, toutes les affaires suspendues pourraient être entendues et jugées dans un délai de 12 à 18 mois, dans la mesure où le Tribunal disposerait des ressources nécessaires.

2.2 Mandat, rôles et responsabilités

Le TCDP est un organisme quasi judiciaire créé par le Parlement pour instruire les plaintes de discrimination et déterminer si les activités ayant donné lieu aux plaintes enfreignent la *LCDP*. Il est le seul organisme habilité à décider légalement s'il y a eu acte discriminatoire aux termes de la *Loi*.

Figure 1 : Organigramme du Tribunal



Le Tribunal examine les plaintes de discrimination en tenant des audiences publiques. À la lumière des éléments de preuve – souvent contradictoires – et de la *Loi*, il détermine si un acte discriminatoire a été commis. Le cas échéant, il décide de la mesure qui s'impose pour mettre fin à la discrimination et indemniser la victime de l'acte en question.

La grande majorité des actes discriminatoires ne sont pas malicieux. Les problèmes résultent le plus souvent de pratiques systémiques de longue date, de préoccupations

légitimes de l'employeur ou d'interprétations contradictoires des lois et de la jurisprudence. Comme le soulignait le vérificateur général dans son rapport de septembre 1998, très peu de cas sont clairs et les éléments de preuve ainsi que les éléments légaux sont extrêmement complexes. Les membres du Tribunal doivent donc consacrer de longues heures à analyser la preuve et les textes de loi avant d'en arriver à leurs conclusions.

Le Tribunal ne peut examiner que les plaintes dont l'a saisi la CCDP, habituellement après que cette dernière ait mené une enquête exhaustive. La Commission règle la plupart des plaintes sans l'intervention du Tribunal. Les renvois au Tribunal comportent généralement des points de droit fort complexes, soulèvent de nouvelles questions relatives aux droits de la personne, portent sur des facettes non encore examinées de la discrimination ou concernent des plaintes documentées à multiples aspects qui doivent être entendues sous serment.

Si la Commission joue un rôle de défenseur, tel n'est pas le cas du Tribunal, qui a le mandat législatif de faire appliquer la *LCDP* en se fondant sur les éléments de preuve dont il est saisi et sur la jurisprudence. Ses décisions peuvent être révisées par la Cour fédérale du Canada.

Le champ de compétence du Tribunal a été élargi en 1996 par suite de la proclamation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (*LEME*). Le Tribunal canadien des droits de la personne fait également office de Tribunal de l'équité en matière d'emploi. En 2000, le nouveau tribunal a reçu ses trois premières demandes d'audience. Deux de ces demandes provenaient d'employeurs et la troisième, de la CCDP. Bien que le TCDP soit autorisé à établir les règles de procédure régissant le fonctionnement de ce nouveau tribunal, nous attendons que quelques audiences se soient déroulées avant d'établir des règles, afin de mieux comprendre les besoins des parties et la façon dont le Tribunal devrait fonctionner. Dans l'intervalle, le Tribunal a publié le *Guide de fonctionnement du Tribunal de l'équité en matière d'emploi* afin d'aider les parties à se préparer à une audience. À ce jour, le guide semble répondre à leurs besoins.

Le TCDP est constitué de deux composantes : les membres et le greffe. Il comprend jusqu'à 13 membres à temps partiel nommés par le gouverneur en conseil, ainsi que le président et le vice-président qui, conformément à la *Loi,* sont des membres à temps plein. Les membres ont des antécédents variés, mais la plupart ont une formation juridique. Ils doivent tous posséder de l'expérience et des compétences dans le domaine des droits de la personne, s'intéresser à la question ou y être sensibilisés. Le greffe fournit aux membres une gamme complète de services administratifs et est chargé de planifier et d'organiser les audiences.

Le Tribunal examine des questions ayant trait à l'emploi ou à la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement. La *LCDP* interdit tout acte discriminatoire à l'égard d'une personne ou d'un groupe pour un motif fondé sur :

- la race;
- l'origine nationale ou ethnique;
- la couleur;
- la religion;
- l'âge;
- le sexe (y compris la grossesse);
- la situation de famille;
- l'état matrimonial;
- la déficience;
- l'état de personne graciée;
- l'orientation sexuelle.

La compétence du Tribunal s'étend aux questions qui relèvent de l'autorité législative du Parlement du Canada. Sont visés les ministères et organismes fédéraux, les banques, les compagnies aériennes et les autres employeurs et fournisseurs de biens, de services, d'installations et de moyens d'hébergement qui sont soumis à la réglementation fédérale. Au chapitre de l'équité en matière d'emploi, la *LEME* ne s'applique qu'aux employeurs ayant plus de 100 employés.

Le processus décisionnel du Tribunal doit demeurer indépendant et impartial – et être perçu comme tel – en étant équitable envers toutes les parties. Dans chaque instance, les membres du Tribunal se prononcent uniquement sur le fond et au regard de la preuve produite à l'audience.

Les activités du greffe sont tout à fait indépendantes du processus décisionnel. Le greffe doit rendre compte de l'utilisation des ressources allouées par le Parlement. Il planifie et organise des audiences, assure la liaison entre les parties et les membres et fournit à ces derniers le soutien administratif dont ils ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions. Il doit offrir à la population canadienne des services efficaces et de haute qualité.

Soucieux de maîtriser les coûts tout en maintenant les services, le greffe examine et révise régulièrement ses méthodes et pratiques – citons à titre d'exemple l'introduction de questionnaires servant à des fins de planification (voir plus loin dans le présent rapport). Il s'occupe également de l'accroissement du nombre de dossiers et de la variation de leur contenu, certains étant très complexes et exigent la tenue d'audiences à différents endroits. Le greffe n'a pas d'emprise sur le nombre de ces audiences ni sur leur durée ni sur les endroits où elles se déroulent. Par conséquent, il est souvent difficile de fournir des services de soutien de haute qualité tout en respectant un budget fixe.

2.3 Objectifs du programme

Les objectifs des membres consistent à interpréter, à définir et à faire appliquer les droits de la personne au Canada, en conformité avec la *Loi canadienne sur les droits de la*

personne et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, en tenant des audiences en bonne et due forme et en rendant des décisions impartiales.

Les objectifs du greffe consistent à soutenir le Tribunal dans son fonctionnement, à aider à assurer son indépendance et son impartialité et à créer un milieu positif où les membres peuvent s'acquitter de leurs fonctions.

Nouvelles initiatives en 2001

Le Tribunal a amorcé des initiatives dans les domaines suivants :

- possibilités de formation pour les nouveaux membres nommés en 2001;
- adoption de mesures pour respecter les délais d'exécution;
- évaluations technologiques visant à améliorer l'accès de la population au Tribunal;
- planification en prévision d'un accroissement de la charge de travail.

2.4 Contexte de la planification

Il est très difficile de faire une planification à long terme en raison du récent jugement de la Cour fédérale et des recommandations du comité La Forest. L'arrêt rendu par la Cour fédérale comporte des conséquences immédiates pour le Tribunal, tandis que les travaux du comité La Forest auront des incidences à plus long terme. Par conséquent, le Tribunal poursuivra son travail comme à l'habitude jusqu'à ce que ces questions, qui ne relèvent pas de lui, aient été résolues par les tribunaux d'instance supérieure et le législateur. Notre principal objectif demeurera le même : fournir aux Canadiens le meilleur service possible en réglant de façon équitable et impartiale les différends en matière de droits de la personne.

2.5 Dépenses ministérielles prévues

Tableau 2.1 Dépenses prévues du ministère

(en milliers de dollars)	Prévisions de dépenses 2000-2001	**Dépenses prévues 2001-2002**	Dépenses prévues 2002-2003*	Dépenses prévues 2003-2004*
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	3 527	**2 860**	2 060	2 060
Non-budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	–	–	–	–
Moins : Recettes disponibles	–	–	–	–
Total du Budget principal des dépenses	3 527	**2 860**	2 060	2 060
Rajustements	157	–	–	–
Dépenses nettes prévues	3 684	**2 860**	2 060	2 060
Moins : Recettes non disponibles	–	–	–	–
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	488	**488**	488	488
Coût net du programme	4 172	**3 348**	2 548	2 548

Équivalents temps plein	17	**17**	17	17

* La diminution des dépenses prévues pour les exercices 2002-2003 et 2003-2004 s'explique par le fait qu'il n'y a pas de dépenses prévues approuvées pour les affaires de parité salariale.

Section III : Plans, résultats, activités et ressources du ministère

3.1 Renseignements détaillés sur le secteur d'activité

Objectif du secteur d'activité

Assurer l'application juste de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en tenant des audiences équitables et efficientes.

Description du secteur d'activité : les audiences publiques

Le secteur d'activité « Audiences publiques » examine des plaintes de discrimination et détermine s'il y a eu violation des lois. Le greffe crée le meilleur environnement possible pour que les membres du Tribunal puissent tenir des audiences à différents endroits au Canada en leur assurant le soutien administratif continuel qui est nécessaire. Le greffe planifie et organise les audiences et assure aux membres l'environnement propice à leur tenue.

Tel que mentionné ci-avant, le Tribunal n'a qu'un objectif : tenir des audiences publiques à l'issue desquelles il rend des décisions. Nous avons constaté que, même si les membres sont moins nombreux qu'avant les modifications de 1998, le Tribunal fait preuve d'une plus grande cohérence dans ses verdicts, qu'il rend par ailleurs plus rapidement. Nos deux membres à temps plein (présidente et vice-président) s'occupent désormais très rapidement et efficacement de presque toutes les questions préliminaires. Une fois qu'une cause a été mise au rôle et que la plupart des questions préliminaires ont été résolues, le dossier est confié à un membre à temps partiel qui est libre aux dates déterminées à l'avance. (Note : le Tribunal fait appel à des membres à temps partiel seulement dans les cas où les deux membres à temps plein ne sont pas disponibles.) Cette façon de traiter les questions préliminaires a permis d'optimiser l'utilisation de nos ressources tout en répondant aux besoins des parties. En outre, comme les questions préliminaires sont tranchées par un moins grand nombre de membres, les décisions sont prises plus rapidement et sont plus cohérentes.

Au moyen de questionnaires servant à des fins de planification, le Tribunal recueille auprès des parties les renseignements de base nécessaires pour organiser rapidement les audiences en tenant compte de leurs besoins particuliers. Nous transmettons les questionnaires aux parties dans les sept à dix jours qui suivent le renvoi par la Commission. Nous accordons aux parties un délai de 15 jours pour répondre, après quoi la présidente fixe les dates d'audience et de divulgation. Nous avions l'habitude de tenir des appels conférences pour planifier le déroulement des audiences; pour organiser un appel conférence, il fallait coordonner l'emploi du temps de nombreux avocats. En raison

des conflits d'horaire, il n'était pas rare qu'il s'écoule deux ou trois mois avant que l'appel puisse avoir lieu.

Désormais, on peut fixer à l'avance les dates des appels conférences ou des audiences préliminaires et éviter ainsi les reports d'audience. Jusqu'à maintenant, les questionnaires se sont avérés un bon moyen d'améliorer la préparation du rôle. La non-disponibilité des avocats est la principale cause des retards dans les audiences. Normalement, les avocats demandent trois ou quatre mois pour se préparer à plaider. Si les parties étaient prêtes à aller de l'avant, les membres du Tribunal pourraient amorcer le processus d'audience dans un délai de 7 à 21 jours.

Dans nos rapports antérieurs, nous avions indiqué que notre coût moyen par affaire et par jour diminuerait à la suite de l'adoption de la nouvelle *Loi*. Nos prévisions se sont avérées justes puisque le coût quotidien moyen d'une affaire a diminué d'environ 35 p. 100.

La Commission nous a informés qu'elle prévoyait que le nombre de renvois au Tribunal augmenterait d'une centaine par année. Si le nombre de cas s'accroît de plus de 300 p. 100, le nombre de jours d'audience augmentera en conséquence au cours des deux ou trois prochains exercices. En 2001-2002, nous surveillerons la situation afin d'évaluer les conséquences de l'accroissement de la charge de travail sur nos ressources.

Au cours des dernières années, nous avions prévu une augmentation du nombre d'affaires portant sur des déficiences. Le projet de loi S-5, qui a été adopté par le Parlement en 1998, a eu pour effet de modifier l'interprétation et l'application de ce genre d'affaires. Le nombre de cas a commencé à augmenter en 2000 (22 affaires comparativement à huit en 1999 et à six en 1998). Par suite des modifications législatives relatives aux plaintes, le Tribunal sera appelé à interpréter la nouvelle norme établie par le législateur. En outre, la Cour suprême a modifié en 1999 le critère juridique relatif à la défense fondée sur une exigence professionnelle justifiée. En gros, elle a éliminé la distinction entre la discrimination directe et la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. Le Tribunal sera appelé à déterminer comment ces modifications influeront sur les futures plaintes de particuliers relatives à la déficience, à la religion ou à d'autres motifs de distinction illicite. Comme la jurisprudence existante – qui, jusqu'à récemment, empêchait le renvoi de la plupart des affaires de discrimination au Tribunal – ne constitue plus une base de référence, il faudra établir une nouvelle jurisprudence. Le Tribunal constitue la première étape importante de ce processus.

Dans tous les cas où une exigence professionnelle justifiée s'applique, il faut désormais que l'employeur envisage un accommodement raisonnable en fonction des besoins de la personne handicapée. Voilà un autre élément qui contribuera à accroître le nombre de cas de déficience dont le Tribunal sera saisi, d'ici à ce qu'un nouveau critère ait été pleinement examiné et appliqué par les tribunaux d'instance inférieure ou supérieure.

Nous suivrons de près les activités du nouveau Tribunal de l'équité en matière d'emploi au cours du prochain exercice afin de déterminer leurs répercussions sur les ressources du TCDP. En 2000, les trois premiers tribunaux de l'équité en matière d'emploi ont été constitués en vertu de la *LEME*. Il est prévu que les trois affaires seront entendues au début de 2001-2002. Il s'agira dans chaque cas d'une cause type du point de vue de l'interprétation de la nouvelle *Loi* et de l'évaluation du temps nécessaire au déroulement des procédures de cette nature ainsi que des incidences sur les ressources financières et humaines.

La législation en matière de droits de la personne continue de prendre de nouvelles orientations, tant du point de vue de sa complexité que de son importance pour la société canadienne. Les tribunaux d'instance supérieure soulignent constamment l'importance des droits de la personne et, dans une certaine mesure, les frustrations causées par la procédure antérieure. Dans l'arrêt *Bell Canada*, la Cour fédérale a mis en relief les normes très élevées d'indépendance auxquelles est soumis le TCDP. En conséquence, lorsqu'il réexaminera la *LCDP* dans l'optique de la réforme, le gouvernement devra prendre soin de respecter les exigences rigoureuses dictées par la Cour fédérale en matière d'impartialité. Tous, y compris les tribunaux d'instance supérieure, reconnaissent le rôle unique du TCDP.

Affaires de parité salariale

Les trois principales affaires de parité salariale – *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Société canadienne des postes, Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest* et *ACET et autres c. Bell Canada* – figurent au rôle du Tribunal depuis plusieurs années et ont exigé une énorme part de son temps et de ses ressources. Cependant, tel qu'indiqué à la section 2.1 (« Nouveautés », page 3), il a fallu, en raison du jugement rendu par la Cour fédérale, interrompre les audiences dans l'affaire *Bell Canada* de même que dans l'affaire *Société canadienne des postes*.

L'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Société canadienne des postes* est celle qui aura duré le plus longtemps dans les annales du Tribunal. Les audiences ont débuté en 1993. En 2000, les membres instructeurs ont siégé pendant 18 jours, ce qui a porté à 353 le nombre de jours d'audience. Avant l'ajournement de novembre 2000 en attendant le dénouement du pourvoi dont a fait l'objet l'arrêt *Bell Canada*, le TCDP venait d'amorcer l'étape de la contre-preuve. Si les audiences reprennent au printemps 2001, la présentation de la preuve devrait prendre fin au cours du prochain exercice.

Dans *ACET et autres c. Bell Canada*, l'audience n'avait pas sitôt débuté (1999) qu'il a fallu la suspendre à la suite de la décision de novembre 2000 de la Cour fédérale. En 2000, cette affaire a nécessité 38 jours d'audience. Il se peut que les procédures se

poursuivent durant encore deux ou trois ans, selon le résultat du pourvoi dans l'affaire *Bell Canada*.

Au total, 47 jours d'audience ont été consacrés à la cause *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest* en 2000. Depuis son renvoi au Tribunal en 1997, cette affaire a nécessité 81 jours d'audience. L'arrêt *Bell Canada* aura pour effet de suspendre l'audience une fois que la Commission et la partie plaignante auront complété la preuve (au début de 2001, prévoit-on). Dès que la Cour d'appel fédérale se sera prononcée dans l'affaire *Bell Canada*, le Tribunal poursuivra ses procédures en fonction des orientations et paramètres fournis.

Figure 1 : Prévisions relatives aux audiences publiques

	Données réelles 1998-1999	Prévisions 1999-2000	Données réelles 1999-2000	Prévisions 2000-2001	Données réelles 2000-2001 (au 31 janv. 2000)	Estimations 2001-2002
Instances instituées						
Renvois de la CCDP	20	31	39	48	61	100
Tribunal de l'équité en matière d'emploi	0	0	0	2	3	10
Nombre total d'instances	20	31	39	50	64	110
Coût par audience (en milliers de dollars)	50	50	50	40	40	40
Nombre de jours d'audience						
Affaires ordinaires	104	141	141	200	152	300
Parité salariale	45	121	101	225	78	100
Équité en matière d'emploi	0	0	0	20	0	20
Nombre total de jours d'audience	149	262	242	445	230	420
Nombre de règlements possibles suite à la médiation	4	10	4	25	7	15
Délai entre la fin de l'audience et le prononcé de la décision (mois)	4,5	4,5	4,5	4,0	4,0	3,5
Délai entre le renvoi d'une affaire par la CCDP et le prononcé de la décision (mois)	12	13	12	12	12	10

3.2 Principaux engagements en matière de résultats, de résultats escomptés, d'activités et de ressources connexes

Offrir aux Canadiens :	**Stratégies mises en œuvre :**
un processus d'examen public juste, impartial et efficient en matière d'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*	• rapidité d'exécution (audience et processus décisionnel) • décisions bien fondées et cohérentes, compte tenu de la preuve présentée et de la jurisprudence • révision des lois, des règlements et des politiques par suite des décisions du Tribunal • application de méthodes innovatrices pour régler les différends • service satisfaisant pour les membres, les parties et le public • accès équitable • sensibilisation à l'existence des documents publics du Tribunal et utilisation de ces documents

Section IV : Renseignements financiers

Tableau 4.1 : Coût net du programme pour l'année budgétaire

(en milliers de dollars)	**Total**
Dépenses nettes prévues (budgétaires et non budgétaires brutes du Budget principal des dépenses plus rajustements)	2 860
Plus : Services reçus sans frais	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	420
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor	68
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines Canada	–
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	–
	488
Moins : Recettes non disponibles	–
Coût net du programme pour 2001-2002	3 348

Calculs : Régimes d'avantages sociaux des employés – 19,5 % de 913 000 = 178 035
Régimes d'assurance – 7,5 % de 913 000 = 68 475

Section V : Autres renseignements

5.1 Renseignements complémentaires et site Web

Michael Glynn
Greffier
Tribunal canadien des droits de la personne
473, rue Albert
Bureau 900
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Téléphone : (613) 995-1707
Télécopieur : (613) 995-3484

Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Site Web : www.chrt-tcdp.gc.ca

5.2 Lois et règlements connexes appliqués

La ministre fédérale de la Justice est responsable devant le Parlement de l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R. 1985, c. H–6, version modifiée).

La ministre fédérale du Travail est responsable devant le Parlement de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (L.R. 1995, c. 44, version modifiée).

5.3 Rapports annuels statutaires et autres rapports ministériels

Les documents suivants peuvent être consultés sur le site Web du Tribunal :

Rapport annuel (1999)
Rapport sur les plans et les priorités (Budget des dépenses 2000-2001)
Règles de procédure